

**MITEN SOTILASJOHTAJA JOHTAA PALAUTUMISTA JA JAKSAMISTA? –  
TULENJOHTOALIUPSEERIN TOIMINTAMAHDOLLISUUDET PALAUTUMISEN  
JA JAKSAMISEN EDISTÄMISEKSI.**

Kandidaatintutkielma

Kadetti  
Sami Räisälä

Kadettikurssi 99  
Maasotalinja

Maaliskuu 2015

## MAANPUOLUSTUSKORKEAKOULU

Kurssi Kadettikurssi 99	Opintosuunta Kenttätykistöopintosuunta
Tekijä Kadetti Sami Räisälä	
Tutkielman nimi <b>Miten sotilasjohtaja johtaa palautumista ja jaksamista? – Tulenjohtoaliupseerin toimintamahdollisuudet palautumisen ja jaksamisen edistämiseksi.</b>	
Oppiaine johon työ liittyy Sotilaspedagogiikka	Säilytyspaikka Maanpuolustuskorkeakoulun kurssikirjasto
Aika Maaliskuu 2015	<b>Tekstisivuja 26      Liitesivuja 4</b>

### TIIVISTELMÄ

Sotilaan toimintakykyyn ja sen ylläpitoon liittyy monia eri tekijöitä. Sotilasjohtajan yksi tärkeimmistä tehtävistä on pitää huoli omien alaisten toimintakyvystä ja joukkonsa suorituskyvystä. Tämän tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, millä konkreettisilla vaikutuskeinoilla tulenjohtoaliupseeri johtaa alaistensa palautumista ja jaksamista. Palautumista ja jaksamista käsiteltiin toimintakyvyn psyykkisen ja sosiaalisen osa-alueen kautta. Tutkimuksessa haluttiin myös selvittää, miten tulenjohtoaliupseerin alaiset kokevat palautumisen ja jaksamisen johtamisen. Päättökysymys on seuraava:

1. Miten tulenjohtoaliupseeri vaikuttaa alaistensa palautumiseen ja jaksamiseen?

Päättökysymyksen lisäksi apuna käytettiin kahta alatutkimuskysymystä:

- a. Mitä konkreettisia vaikutuskeinoja tulenjohtoaliupseerilla on johtaa alaistensa palautumista ja jaksamista?
- b. Kokevatko ryhmän jäsenet, että tulenjohtoaliupseeri johtaa heitä palautumaan ja jaksamaan?

Tutkimus suoritettiin vastaajille teetetyin kyselyn pohjalta, johon vastasi 12 varusmiestä. Kaikki kyselyyn vastanneet olivat miehiä, 19–20-vuotiaita ja sotilasarvoltaan tykkimiehiä tai korpraaleja. Tutkimuksen aineisto saatiin kyselystä ja se analysoitiin sisällönanalyysin avulla. Tutkimuksen viitekehityksessä ovat palautuminen, jaksaminen sekä sotilaan toimintakyvyn psyykinen ja sosiaalinen osa-alue.

Tutkimustulosten perusteella voidaan todeta, että tulenjohtoaliupseeri kykenee vaikuttamaan alaistensa psyykkiseen ja sosiaaliseen palautumiseen sekä jaksamiseen tehokkaimmin säätelemällä heidän lepoaikaansa, keskustelemalla ja ylläpitämällä ryhmähenkeä. Lisäksi ravinnon ja nesteen saannista sekä fyysisestä kunnosta huolehtiminen, ovat tärkeitä tekijöitä palautumisen ja jaksamisen edistämässä. Johtopäätöksinä voidaan todeta, että tulenjohtoaliupseeri on tärkeässä osassa alaistensa toimintakyvyn säilyttämisessä ja oman ryhmänsä suorituskyvyn ylläpidossa.

Tutkimuksen tärkeimmät lähteet olivat Jarmo Toiskallion teokset sotilaspedagogiikasta, Jukka Alavillamon yleisesikuntaupseerikurssin diplomityö Sotilaan toimintakyky, Niina Valtasen kandidaatintutkielma Stressin sekä fyysisen ja psyykkisen toimintakyvyn vaikutus johtajaan sekä Yhdysvaltain armeijan Combat and Operational Stress Control Manual for Leaders and Soldiers.

### AVAINSANAT

sotilaan toimintakyky, psyykinen toimintakyky, sosiaalinen toimintakyky, palautuminen, jaksaminen, taistelustressi, lepo

## SISÄLLYS

<b>1</b>	<b>JOHDANTO .....</b>	<b>1</b>
<b>2</b>	<b>TUTKIMUSMENETELMÄT JA TUTKIMUKSEN TOTEUTUS .....</b>	<b>3</b>
2.1	VIITEKEHYS JA RAJAUS .....	3
2.2	TUTKIMUSMENETELMÄT .....	3
2.3	AINEISTONKERUUMENETELMÄT .....	4
2.4	TUTKIMUKSEN TÄRKEIMMÄT KÄSITTEET .....	5
<b>3</b>	<b>SOTILAAN TOIMINTAKYKY, PALAUTUMINEN SEKÄ JAKSAMINEN .....</b>	<b>6</b>
3.1	TOIMINTAKYKY .....	6
3.1.1	Fyysinen toimintakyky .....	8
3.1.2	Psyykkinen toimintakyky .....	9
3.1.3	Sosiaalinen toimintakyky .....	11
3.1.4	Eettinen toimintakyky .....	12
3.2	PALAUTUMINEN .....	13
3.3	JAKSAMINEN .....	15
<b>4</b>	<b>TULOKSET .....</b>	<b>17</b>
4.1	SULJETUT KYSYMYKSET .....	17
4.2	AVOIMET KYSYMYKSET .....	21
<b>5</b>	<b>POHDINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET .....</b>	<b>24</b>
5.1	JOHTOPÄÄTÖKSET .....	24
5.2	TUTKIMUKSEN LUOTETTAVUUS .....	25
5.3	JATKOTUTKIMUSTARPEET .....	26

LÄHTEET

LIITTEET

# **MITEN SOTILASJOHTAJA JOHTAA PALAUTUMISTA JA JAKSAMISTA? – TULENJOHTOALIUPSEERIN TOIMINTAMAHDOLLISUUDET PALAUTUMISEN JA JAKSAMISEN EDISTÄMISEKSI.**

## **1 JOHDANTO**

Ihmisten johtamista on tutkittu paljon. Usein johtamista tutkitaan johtajan näkökulmasta, jolloin alaisen näkemykset jäävät usein liian vähälle huomiolle. Tämä luo tarpeen selvittää alaisen käsityksiä johtamisesta. Tässä tutkimuksessa tuo tarve konkretisoituu ja siksi tutkimukseen valittiin alaisen näkökulma. Tässä tutkielmassa tarkastellaan miten sotilasjohtaja vaikuttaa alaistensa palautumiseen ja jaksamiseen, sekä miten sotilasjohtajan alaiset kokevat heitä johdettavan. Tutkija on kohdannut oman sotilasuransa aikana erilaisia ryhmänjohtajia, joilla on ollut erilaisia tapoja johtaa palautumista ja jaksamista. Tämä herätti tutkijassa mielenkiinnon siitä, miten palautumista ja jaksamista voitaisiin johtaa tehokkaammin.

Tutkimuksen teoria pohjautuu sotilaspedagogiikkaan, sen vuoksi tutkimuksen ytimessä on toimintakyky. Sotilaan toimintakyky jaetaan neljään osa-alueeseen: fyysiseen, psyykkiseen, sosiaaliseen ja eettiseen (Toiskallio 1998a, 27). Tutkimuksessa käsitellään pääosin psyykkistä ja sosiaalista osaa, koska aikaisemmat tutkimukset toimintakyvystä painottuvat vahvasti fyysiseen osa-alueeseen. Tämä luo edellytykset sille, että tutkittaessa psyykkistä ja sosiaalista toimintakykyä päästään hieman syvemmälle tasolle. Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, että fyysinen ja eettinen osa-alue jäisivät kokonaan käsittelemättä. Toimintakykyä tutkittaessa ei yksittäistä osa-aluetta voida jättää käsittelemättä, koska ne liittyvät vahvasti toisiinsa.

Tutkimuksen toisessa luvussa esitellään tutkimuksen viitekehys ja rajaus, tutkimusmenetelmät ja tutkimuksen tärkeimmät käsitteet. Kolmannessa luvussa perehdytään palautumiseen, jaksamiseen sekä sotilaan toimintakyvyn osa-alueisiin. Aineiston analysointiin ja tuloksien esittelyyn perehdytään neljännessä luvussa. Viidennessä luvussa pohditaan tutkimuksen reliabiliteettia, eli luotettavuutta, esitellään tutkimuksen johtopäätökset ja jatkotutkimustarpeet.

Tätä tutkimusta koskettavat aikaisemmat tutkimukset ja tärkeimmät lähteet ovat Jarmo Toiskallion teokset sotilaspedagogiikasta, Jukka Alavillamon yleisesikuntaupseerikurssin diplomityö sotilaan toimintakyvystä vuodelta 1999, Niina Valtasen kandidaatintutkielma Stressin sekä fyysisen ja psyykkisen toimintakyvyn vaikutuksesta johtajaan vuodelta 2013, sekä Yhdysvaltain armeijan Combat and Operational Stress Control Manual for Leaders and Soldiers.

## 2 TUTKIMUSMENETELMÄT JA TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tutkimuksessa selvitetään miten tulenjohtoaliupseerina toimiva varusmies johtaa alaistensa palautumista ja jaksamista. Tämän lisäksi tutkimuksessa pyritään selvittämään mitä vaikutuskeinoja tulenjohtoaliupseerilla on johtaa palautumista ja jaksamista, sekä miten se näyttäytyy alaisten näkökulmasta. Tutkimuksen päätutkimuskysymys on:

1. Miten tulenjohtoaliupseeri vaikuttaa alaistensa palautumiseen ja jaksamiseen?

Päätutkimuskysymyksen rinnalla käytetään kahta alatutkimuskysymystä:

- a. Mitä konkreettisia vaikutuskeinoja tulenjohtoaliupseerilla on johtaa alaistensa palautumista ja jaksamista?
- b. Kokevatko ryhmän jäsenet, että tulenjohtoaliupseeri johtaa heitä palautumaan ja jaksamaan?

### 2.1 Viitekehys ja rajaus

Tutkimuksen teoreettinen viitekehys rakentuu toimintakyvyn kokonaisuuden ympärille, mutta tärkeimpiä ovat psyykkinen ja sosiaalinen osa-alue. Lisäksi viitekehyksen keskiössä ovat palautuminen ja jaksaminen. Viitekehyksen teoreettinen tausta käsitellään kolmannessa luvussa.

Tutkimuksen kohderyhmäksi valittiin Niinisalossa toimivan Satakunnan Tykistörykmentin 3. patterin kolme tulenjohtoryhmää, jotka kuuluivat vuoden 2014 toiseen saapumiserään. Tutkimukseen liittyvään kyselyyn vastasi tulenjohtoaliupseerin alaisena toimivat ryhmän jäsenet. Kyselylomake on esiteltynä liitteessä 1.

### 2.2 Tutkimusmenetelmät

Tutkimus on kvalitatiivinen eli laadullinen, mutta tutkimuksessa on myös kvantitatiivinen eli määrällinen osa. Kvantitatiivisessa osassa analysoidaan kyselyn niitä kysymyksiä, joihin on vastattu ainoastaan numeroin. Pääpaino on kyselyn avointen kysymysten tulkinnessa, joita suljettujen kysymysten vastaukset tukevat. Hirsjärvi, Remes ja Sajavaara kertovat laadullisen tutkimuksen olevan luonteeltaan kokonaisvaltaista tiedonhankintaa, jossa aineisto kootaan luonnollisista ja todellisista tilanteista, kuten myös tässä tutkimuksessa tehdään (Hirsjärvi,

Remes & Sajavaara 1998, 165). Laadullisen tutkimuksen tekeminen voidaan ymmärtää yksinkertaisesti tietyn aineiston keräämiseksi ja siitä tehtävään analyysiin (Eskola & Suoranta 1998, 13).

Tässä tutkimuksessa aineistosta pyritään löytämään samankaltaisuuksia ja eroavaisuuksia. Näin ollen jo valmiiksi tekstimuodossa olevaa aineistoa tarkastellaan ja siitä tehdään johtopäätöksiä tutkimusongelmien suhteen. Tutkittavat aineistot voivat olla melkein mitä vain: kirjat, haastattelut, päiväkirjat, tai kuten tässä tutkimuksessa, kyselyt. Sisällönanalyysiä käyttäen tutkittavasta ilmiöstä koostetaan yksinkertaistettu kuvaus, joka liittää saadut tulokset tutkimukseen ja josta saadaan vastaukset tutkimusongelmiin. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 105.)

Kyselyn avulla kerätty aineisto on tämän tutkimuksen tekemisen lähtökohta ja tärkein osa. Tämä tekee tutkimuksesta kokemusperäisen eli empiirisen. Valitulta kohderyhmältä saadaan tutkimuksessa tehdyn kyselyn perusteella yksityiskohtaista tietoa oikein asetetuilla ja muotoiluilla kysymyksillä. Edellisen perusteella tutkimusta voidaan kutsua tapaustutkimukseksi. (Jyväskylän Yliopisto 12.11.2014.)

## 2.3 Aineistonkeruumenetelmät

Laadullisessa tutkimuksessa yleisimpiä aineistonkeruumenetelmiä ovat erilaiset haastattelut, kyselyt, sekä havainnointi ja aikaisempiin tutkimuksiin perustuva tieto (Tuomi & Sarajärvi 2009, 71). Tämän tutkimuksen aineisto kerättiin kyselymenetelmällä. Kyselymenetelmä oli tutkijan kannalta kaikkein paras vaihtoehto, kun valmiita aineistoja ei ollut olemassa, eikä tutkijalla ollut mahdollisuutta tehdä suoraa havainnointia tai haastattelua. Tässä tutkimuksessa tutkijan pyrkimys oli selvittää tulenjohtoaliupseerin alaisten ajatuksia ja tuntemuksia johtajan toiminnasta, tämän vuoksi kyselymenetelmä oli myös hyvä vaihtoehto aineistonkeruuseen. ”Saadaksesi selville, mitä he ajattelevat, tuntevat, kokevat tai uskovat, käytä *haastatteluja, kyselylomakkeita tai asenneskaaloja*” (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 1998, 184).

Kyselylomakkeessa kysyttiin aluksi vastaajan perustietoja, kuten sukupuolta, ikää sekä sotilasarvoa. Näillä vastauksilla ei ole suoranaista vaikutusta tutkimukseen, mutta niillä saadaan tietoa kyselyyn vastanneista henkilöistä, mikä lisäsivät tämän tutkimuksen luotettavuutta. Itse kysely koostui 11 suljetusta kysymyksestä, joihin vastaajat vastasivat numeroarvoilla, sekä kolmesta avoimesta kysymyksestä, joihin vastaajat saivat vastata omin sanoin. Kyselyn suorittamista varten tutkija meni paikan päälle teettämään tämän kyselyn vastaajille. Kysely suori-

tettiin perjantaina iltapäivällä, kun vastaajat olivat palanneet sotaharjoituksesta yksikköön ja huoltaneet varusteensa sekä itsensä. Kyseinen sotaharjoitus oli vastaajien palvelusajan viimeinen, eli niin kutsuttu ”loppusota”, jossa mitattiin kyseisen organisaation suorituskkyä. Vastaajille annettiin aikaa vastata kyselyyn siten, että kenellekään ei tullut kiire vastauksien antamiseen. Aikaa kyselyn suorittamiseen meni noin 15 minuuttia.

## 2.4 Tutkimuksen tärkeimmät käsitteet

**Sotilaspedagogiikka** on oppi ja tiede siitä, miten sotilaiden ja Puolustusvoimien koulutusta suunnitellaan, toteutetaan, johdetaan, tutkitaan, arvioidaan ja kehitetään. Sotilaspedagogiikan ydinaluetta on sotilaan toimintakyvyn tutkiminen ja kehittäminen oppimisen myötä. (Toiskallio, Kalliomaa, Halonen & Anttila 2002, 9.)

**Tulenjohtoryhmä** on organisaatio joka voi kuulua esimerkiksi jääkärijoukkueeseen tai tulenjohtopatteriin. Tulenjohtoryhmään kuuluvat tulenjohtaja, tulenjohtoaliupseeri, viestimies sekä kaksi tulenjohtomiestä. Tulenjohtoryhmän tehtävänä on tukea ensisijaisesti tykistön ja kranaatinheittimistön tulella oman joukkonsa taistelua. (Tykistökoulun opetusmateriaali, Luento.)

**Suljetut kysymykset** ovat kysymyksiä joihin vastataan valitsemalla vain yksi etukäteen määritetyistä vaihtoehdoista, esimerkiksi: valitse mielestäsi sopivin vaihtoehto 1–5 (1=täysin eri mieltä ja 5=täysin samaa mieltä). Suljettuja kysymyksiä käytettiin tämän tutkimuksen kyselyssä.

**Avoimet kysymykset** ovat suljettujen kysymysten ohella tutkimuksessa käytetty kysymystyyppi. Avoimiin kysymyksiin vastaaja saa vastata omin sanoin. Avoimien kysymyksien vastaukset ovat esitetty tutkimuksessa täysin muuttumattomina. Vastaajien kirjoittamat vastaukset ovat ymmärtämisen selkeyttämiseksi kursivoitu.

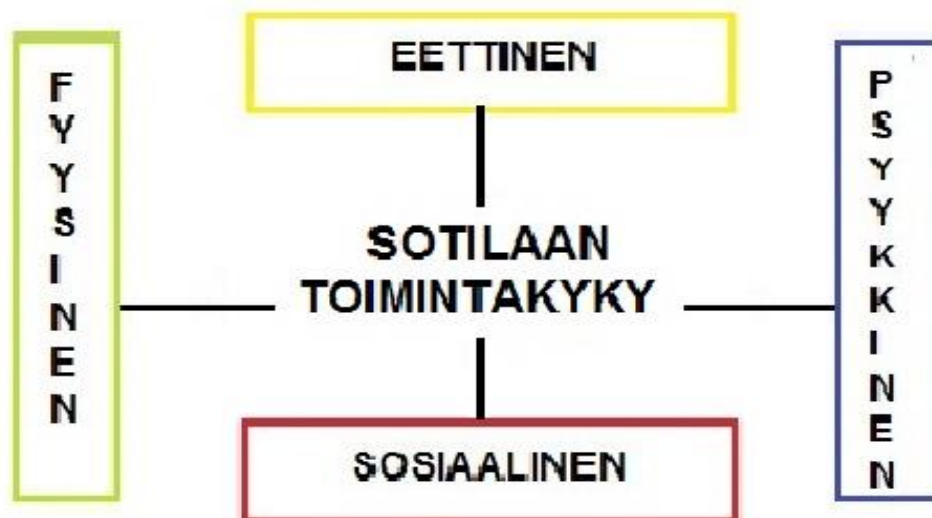


### 3 SOTILAAN TOIMINTAKYKY, PALAUTUMINEN SEKÄ JAKSAMINEN

Toimintakyky käsitellään kokonaisuutena, mutta kaikkein suurimman huomion saa psyykkinen ja sosiaalinen osa-alue. Toimintakyvyn osa-alueita ei pitäisi erottaa toisistaan, vaan osa-alueet tulisi käsitellä yhdessä, koska toimintakyky on kokonaisuus (Mikkonen 2008, 22).

#### 3.1 Toimintakyky

Sotilaan toimintakyky koostuu neljästä osa-alueesta: fyysisestä, psyykkisestä, sosiaalisesta ja eettisestä. Kukaan osa-alue vaikuttaa toinen toiseensa, ja niitä voidaan kuvata laatikoilla, jotka yhdistyvät toisiinsa sotilaan toimintakyvyssä (kuvio 1). Esimerkiksi havainnointi ja tilannetaju ovat psyykkistä toimintaa, mutta niihin vaikuttavat paljon henkilön fyysinen kunto, sosiaalinen tilanne sekä eettinen tietoisuus ja vastuu. (Toiskallio 1998a, 28.)



KUVIO 1. Sotilaan toimintakyky (Toiskallio 1998a, 28).

Mitä on toimintakyky ja miten toimintakykyinen sotilas voidaan määritellä? Toiskallion ja Mäkisen (2009, 48) määritelmän mukaan: ”Toimintakyky on sananmukaisesti kykyä toimia”. Toimintakyky on kokonaisuus, joka muodostuu lukuisista eri osatekijöistä. Toiskallio nostaa tärkeimmiksi osatekijöiksi muun muassa taitojen osaamisen, fyysisen kunnon, uskaliaisuuden ja henkisen paineensietokyvyn. Itseluottamus, tilannetietoisuus, vastuu itsestään ja muista sekä kyky tehdä johdonmukaisia ja eettisesti oikeita päätöksiä, ovat myös toimintakyvyn kokonaisuudelle tärkeitä osatekijöitä. (Toiskallio 1998a, 27.)

Sotilasorganisaatiossa toiminnan aloittamista edeltää useimmiten käsky korkeampiarvoiselta henkilöltä tai ylemmältä johtoportaalta. Käskyyn liittyy myös tavoitteita ja vaatimuksia. Usein niiden taustalla vaikuttaa jokin aikaisempi tutkimus, jonka mukaan on järkevää toimia. Miten siis määritellään toimintakykyinen sotilas? Vaatimuksia sotilaan toimintakyvylle on esimerkiksi kyky suorittaa oma tehtävä kuoleman ja haavoittumisen uhan alaisena taistelukentän vaativissa olosuhteissa. Toimintakykyisen sotilaan täytyy pystyä suorittamaan hänelle annettu tehtävä, vaikka vallitseva tilanne olisi epäselvä ja sekava. Epäselvyyttä ja sekavuutta aiheuttavat esimerkiksi taistelukentän kovat äänet, valot, savut, kylmyys, kipu, nälkä, väsymys ja omien joukkojen haavoittuneiden tai kuolleiden näkeminen. (Toiskallio 1998a, 26.)

Sotilaan toimintakyvyllä tarkoitetaan sitä, että yksittäinen sotilas kykenee toimimaan itsenäisesti, osana suurempaa kokonaisuutta oma henkilökohtainen tehtävä kirkkaana mielessä, erilaisissa tilanteissa. Sodat tai sitä alemman asteiset kriisit ymmärretään tällaisiksi tilanteiksi. Koulutuksellisesta näkökulmasta sekä yksilöstä puhuttaessa käytetään termiä toimintakyky ja joukon kohdalla puhutaan suorituskyvystä. Näin ollen suorituskkyisen joukon muodostavat toimintakykyiset sotilaat, koska joukko koostuu yksilöistä ja toimintakykyiset yksilöt muodostavat suorituskkyisen joukon. (Toiskallio 1998a, 25.) Kun puhutaan sotilaan toimintakyvystä, on tärkeää muistaa, että sotilaan toimintaa tulee pohtia juuri siinä tilanteessa, missä hän on ja minkälaisessa toimintaympäristössä hän vaikuttaa. Tämä on tärkeää siksi, että sotilaat toimivat olosuhteissa, jotka vaihtelevat ajan ja paikan mukaan. (Toiskallio 1998b, 179.)

Toimintakykyä voidaan arvioida ja mitata etenkin fyysisen osa-alueen näkökulmasta, mutta toimintakykyä voidaan arvioida myös psyykkisellä ja sosiaalisella osa-alueella. Käytännössä nämä kolme osa-aluetta vaikuttavat toisiinsa. Esimerkiksi fyysiseen toimintakykyyn vaikuttaa psyykkisestä osa-alueesta tahto tehtävän suorittamiseen ja mieliala sosiaalisessa vuorovaikutuksessa. (Toiskallio 1998b, 25.) Alavillamon (1999, 15) mukaan hyvän toimintakyvyn voidaan määritellä koostuvan yksilön ominaisuuksista, joilla suoriudutaan tehtävästä liikaa fyysisesti kuormittumatta ja kohtuuttomasti väsymättä.

### 3.1.1 Fyysinen toimintakyky

Fyysinen toimintakyky on yksilön kykyä suoriutua fyysistä kuntoa ja taitoa vaativista tehtävistä (Toiskallio 1998b, 9). Toimintakyvystä kaikkein konkreettisin on fyysinen osa-alue, ja siksi fyysistä rasitusta kyetään mittaamaan tarkasti ja monin eri menetelmin sotilaalta. Fyysistä kuntoa ja sitä kautta fyysistä toimintakykyä sekä suorituskkyä on myös helppoa kehittää kuntoilemalla ja liikkumalla. Hyvä fyysinen kunto luo pohjan sotilaan toimintakyvylle. Toimintakyvyn muut osa-alueet hyötyvät myös hyvästä fyysisestä kunnosta. Sotilaan ollessa hyvässä fyysisessä kunnossa hänen ei tarvitse keskittyä niin paljon toiminnan fyysiseen suorittamiseen. Sosiaalisella osa-alueella henkilö kykenee huomioimaan muut henkilöt joiden kanssa on vuorovaikutuksessa. Psyykkisellä osa-alueella henkilö havainnoi ympäristöään paremmin ja kykenee tekemään eettisesti oikeita ja järkevämpiä päätöksiä tehtävään liittyen.

Vaatimukset hyvälle fyysiselle toimintakyvylle kohdistuvat hengitys- ja verenkiertoelimistöön ja liikuntaelimiin sekä hermostoon, aisteihin ja kehon hallintaan (Alavillamo 1999, 15). Jotta nämä edellä mainitut toiminnot pysyisivät terveenä ja toimintakykyisinä, on fyysistä kuntoa ylläpidettävä ja kehitettävä. Ainakin kestävyys, voima, reagoitukyky, lihashallinta, koordinaatio ja lihasten tasapainoisuus on fyysisen kunnan kehittämisessä tärkeitä osatekijöitä joita tulisi ylläpitää ja kehittää (Toiskallio 1998b, 19). Fyysisellä toimintakyvyllä tarkoitetaan henkilön fyysistä kykyä erilaisten tehtävien ja toimenpiteiden suorittamiseksi. Näin ollen fyysistä toimintakykyä ja kuntoa tarkastellaan useasti kestävyuden, voiman ja nopeuden osa-alueilla. (Toiskallio 1998b, 26.)

Puhuttaessa kestävydestä se usein ymmärretään esimerkiksi pitkäkestoisena juoksemisena. Sotilailla kestävyyttä voidaan mitata esimerkiksi marssimalla pitkäkestoinen marssi raskaassa varustuksessa. Pitkäkestoiseen marssiin liittyy paljon muutakin kuin fyysinen toimintakyky ja kestävyys, esimerkiksi psyykkinen jaksaminen ja sosiaalinen toimiminen ryhmän jäsenenä. Kuitenkin hyvän kestävyuden avulla vältetään väsymystä ja kyetään toimimaan pitkiäkin aikoja. Kestävyys voidaan ymmärtää ominaisuutena, jolla kyetään vastustamaan väsymystä (Toiskallio 1998b, 27).

Voima voidaan käsittää henkilön kykynä kantaa raskasta taakkaa, nostaa painavaa kuormaa tai työntää painavaa esinettä. Usein voima ja voimakkuus mielletään fyysisesti isokokoisiin painonnostajiin, joilla voimaa varmasti on, mutta heidän fyysisen toimintakyvyn muut osa-alueet eivät ole välttämättä yhtä hyvällä tasolla.

Nopeasti muuttuviin tilanteisiin reagoimista ja henkilön ominaisuutta liikkua suurella nopeudella kutsutaan nopeudeksi. Nopeus on tärkeää sotilaallisessa toiminnassa. Vaikka olosuhteet olisivat äärimmäisen raskaat ja sotilas olisi väsynyt, niin monissa tilanteissa häneltä vaaditaan nopeaa reagointia ja kehon kontrolloitua toimintaa. Etenkin lähitaisteluissa, kuten rynnäkössä, on sotilaille ratkaisevaa hyötyä räjähtävästä voimantuotosta, etenemisnopeudesta ja kylmäpäisyydestä. (Toiskallio 1998b, 29.)

### 3.1.2 Psyykkinen toimintakyky

Psyykkisen toimintakyvyn vaatimukset edellyttävät muun muassa älykkyyttä, luovuutta, positiivisuutta, hyvää itsetuntoa, paineensietokykyä, vastuuntuntoa, keskittymiskykyä ja uusien asioiden omaksumiskykyä (Alavillamo 1999, 16). Ympäristön havainnointi, uuden tiedon ymmärtäminen sekä henkilön muisti, tunteet ja itseluottamus ovat psyykkisen toimintakyvyn peruspilareita (Toiskallio 1998b, 177).

”Kaikki on päästä kiinni”, kuuluu monesti sanottavan, ja tämä pätee usein eri tilanteissa. Oli sitten kyse 12 minuutin juoksutestistä tai koetilanteesta. 12 minuutin juoksutestissä, eli niin kutsutussa Cooperin testissä juoksijan tulee juosta mahdollisimman pitkä matka tasaisella alustalla 12 minuutin aikana (Keskinen, Häkkinen & Kalinen 2004, 109). Kovalla asenteella ja tahdolla huonommassakin kunnossa oleva henkilö kykenee saamaan lisämetrejä 12 minuutin juoksutestissä. Stressaavassa koetilanteessa, jossa ei ole paljoa aikaa, on tärkeää pitää niin sanotusti ”pää kylmänä”, jotta paperille syntyvä teksti on järkevää ja asiapitoista.

Psyykkinen toimintakyky on avainasemassa kaikessa toiminnassa. Jos psyykkinen toimintakyky pettää, niin silloin pettää toimintakyky kokonaisuudessaan. Sotilailla psyykkisen toimintakyvyn häiriötä tai pettämistä kutsutaan usein taistelustressiksi. Taistelustressi syntyy monen eri tekijän vaikutuksesta. Epätietoisuus, unettomuus, tilanteiden sekavuus, vihollisen toiminta, epäsuoratuli, nälkä, kylmyys ja omat tappiot vaikuttavat psyykkisen toimintakyvyn alenemiseen ja taistelustressin syntymiseen. Pitkäaikainen tai kiivas taistelukosketus voi aiheuttaa taistelustressin syntymistä ja siihen liittyy useasti kokemus yksin jäämisestä, itseluottamuksen tai hallinnan tunteen menettämisestä (Leskinen 2011, 20). Holmes (1985) kirjoittaa Iso-Britannian asevoimissa Ensimmäisessä maailmansodassa palvelleista sotilaista. Kun taisteluista evakuoituja sotilaita tutkittiin, niin saatiin selville, että nämä sotilaat olivat psyykkisesti sairaita. Psyykkiseen sairauteen viittasi muun muassa henkilön sekavuus ja eläminen aivan toisessa todellisuudessa, ikään kuin he olisivat edelleen taistelukentällä. Näitä oireita kutsuttiin ”taistelustressiksi”, englanniksi ”battle fatigue” tai ”battle shock”. Alun perin taistelustressistä oireilevia sotilaita kutsuttiin ”tärähtäneiksi” siinä uskossa, että sotilas oli saanut aivotärähdyksen kranaatista, joka oli räjähtänyt hänen lähellä. (Holmes 1985, 256.)

Sotilasorganisaatioissa on useita erilaisia tehtäviä ja toimintoja, siitä syystä toimintakyvystä painottuvat eri osa-alueet erilaisissa tehtävissä. Tehtävät saattavat erota hyvinkin paljon toisistaan, koska jokaisella aselajilla on omat ominaispiirteensä. Siksi sotilaiden koulutusta suunniteltaessa on otettava tarkasti huomioon eri osa-alueet, jotta toimintakykyä kyettäisiin kehittämään kullekin aselajille ominaisimmalla tavalla. Kuitenkin aselajien eroavaisuuksista huolimatta sodan olosuhteissa toimiminen on yksittäisen henkilön toimintakyvylle äärimmäisen kuormittavaa. Loppujen lopuksi sotilaan toimintakykyisyys on kiinni hänen itseluottamuksestaan, rohkeudesta, luottamuksesta taistelijatoveriin, ylempään johtoportaaseen sekä käytettäviin aseisiin ja asejärjestelmiin. Sotilaan toimintakyky laskee jos nämä edellä luetellut asiat pettävät. Toimintakyvyn laskettua sotilas ei kykene enää tekemään tärkeitä havaintoja vallitsevasta tilanteesta, eikä hän pysty hyödyntämään jo aikaisemmin opittuja asioita, vaan hän lamaantuu. Toimintakyvytön ja lamaantunut sotilas on taistelukentällä enemmänkin rasite kuin voimavara. (Toiskallio 1998a, 28.)

Kuten tutkija edellä mainitsee Toiskallion tekstiin viitaten, loppujen lopuksi sotilaan toimintakyky on kiinni hänen itsetunnosta, rohkeudesta, itseluottamuksesta, luottamuksesta taistelijatovereihin, esimiehiin ja taisteluvälineisiin. Itsetunto, rohkeus ja luottamus ovat kaikki henkilön sisäisiä asioita. Ne syntyvät omista kokemuksista, tehdyistä suorituksista sekä arvostuk-

sesta ja sen antamisesta. Nämä voidaankin lukea ihmisen psyykeeseen ja psyykkiseen toimintakykyyn liittyväksi. (Toiskallio 1998a, 28.) Psyykkisen toimintakyvyn vahvuuksilla sotilas kykenee peittämään heikompia ominaisuuksiaan hetkellisesti. Esimerkiksi silkalla tahdonvoimalla ja mielenlujuudella on mahdollista selvitä vielä fyysisesti raskaista suorituksista, vaikka henkilön fysiikka olisi pettämässä. Näin ollen voidaan siis aiheellisesti todeta, että psyykkinen toimintakyky on sotilaan tärkein ominaisuus.

### 3.1.3 Sosiaalinen toimintakyky

Ihmiset ovat kautta aikojen toimineet toisten ihmisten kanssa erikokoisissa ja erilaisissa yhteisöissä. Henkilön on ymmärrettävä toisten ihmisten käyttäytymistä ja toimintaa, jotta hän tulisi toimeen toisten ihmisten kanssa. Ymmärrys itsestä ja muista onkin sosiaalisen toimintakyvyn tärkeimpiä puolia. Sosiaalinen toimintakyky käsitteenä voidaan tiivistää yksilön kyvyksi tulla toimeen erilaisissa tilanteissa, erilaisissa toimintaympäristöissä erilaisten ihmisten kanssa. Toiskallion (1998b, 9, 178) mukaan sosiaalisessa toimintakyvyssä on kyse muun muassa ihmissuhteista ja vuorovaikutustaidoista ja yhteenkuuluvuuden tunteesta.

Sosiaalisesta näkökulmasta toimintakyky on yksilöä suurempi kokonaisuus, koska ihminen toimii aina osana jotakin sosiaalista ryhmää ja kuuluu johonkin kulttuuriin. Kulttuuriset ja sosiaaliset tekijät myös määrittävät usein miten havaitsemme asioita, ja miten toimimme erilaisissa tilanteissa. (Toiskallio 1998b, 164.)

Sotilasorganisaatioissa pienryhmien sisäisistä väleistä puhutaan yleisesti ryhmäkiinteytenä tai ryhmäkoheesiona. Ryhmäkiinteyden on käytännöllisesti katsoen ryhmän tai joukkueen/jaoksen sisällä vallitseva ilmapiiri. Ryhmäkiinteyden ei useimmiten käsitä kokonaista komppania/patteria, vaan sillä tasolla puhutaan esimerkiksi perusyksikkö-hengestä tai vastaavasta. Jokaista ryhmää ohjaavat niiden sisäiset normit ja kirjoittamattomat säännöt, sekä tietysti ryhmänjohtaja. Alavillamon (1999, 45) mukaan ryhmän omia ja sisäisiä, epävirallisia käyttäytymissääntöjä kutsutaan ryhmänormeiksi. Ryhmän jäsenten yhteisesti sovitut käyttäytymissäännöt, eli sosiaaliset normit ohjaavat ryhmän jäseniä miten heidän tulisi käyttäytyä eri tilanteissa, Alavillamo (1999, 45) jatkaa.

”Vaikka toimintakyky on yksilöön liittyvää, varsinkin sosiaalinen ja eettis-moraalinen peruselementti osoittavat, että yksilön toimintakyky kehittyy nimenomaan sosiaalisissa vuorovaikutussuhteissa” (Toiskallio 1998b, 178). Tutkijan mielestä Toiskallio osuu asian ytimeen siinä,

että toimintakyky kehittyy nimenomaan sosiaalisissa vuorovaikutussuhteissa. Tutkijan omiin havaintoihin perustuen tämä toteutuu ainakin fyysisen ja psyykkisen toimintakyvyn osa-alueilla, koska niitä on huomattavasti helpompi kehittää kuin eettistä toimintakykyä. Yhtenä esimerkkinä voisi olla kuntosalilla käynti: yksilöllä on huomattavasti pienempi kynnys lähteä kuntosalille, kun ryhmän muut jäsenet ovat menossa ja kannustavat tulemaan mukaan. Toisena esimerkkinä: yksilön itsetunto ja itseluottamus kasvavat, kun hän saa muilta henkilöiltä palautetta ja kiitosta hyvästä suorituksesta.

### 3.1.4 Eettinen toimintakyky

Eettisen toimintakyvyn taustalla vaikuttaa käsite etiikka. Etiikka käsitteenä tutkii moraalialia ja moraalisiin sisältyvät käsitykset oikeasta ja väärästä, hyvästä ja pahasta. Etiikka voidaan nähdä moraalisiin sisältyvien arvojen ja normien tietoisena ja järjestelmällisenä esittämisenä. (Mikkonen 2008, 4.) Jokainen ihminen muodostaa elämänsä aikana itselleen käsityksen oikeasta ja väärästä, siis etiikasta. Eettisen perustan luomiseen vaikuttaa paljon ympäröivä yhteiskunta ja sen säännöt sekä normit. Sotilaat ovat aina osa tiettyä organisaatiota, ja kuten sosiaaliseen toimintakykyyn, myös eettiseen toimintakykyyn vaikuttaa ryhmän sisäiset arvot ja normit. Eettinen toimintakyky pohjautuu vastuullisuuteen ja oikeustajuun. Oikeustaju ja vastuullisuus liittyvät toimintakyvyn eettisen ja sosiaalisen osa-alueen yhteen, koska oikeustaju ja vastuullisuus ymmärretään sosiaalisiksi toiminnaksi. (Toiskallio 1998b, 9.)

Sotilaan eettistä toimintakykyä tarkasteltaessa on syytä ottaa huomioon, että määrittely ei saa olla kovin tarkkarajainen, koska tavoitteena on saavuttaa ymmärrys sotilaan eettisestä toimintakyvystä. Useissa yhteyksissä sotilaan eettinen toimintakyky nähdään osana sotilasetiikkaa ja siksi sitä tarkastellaankin sen osana. (Mikkonen 2008, 7.)

Kriisin aikana sotilaat kohtaavat väistämättä eettisen toimintakyvyn kannalta äärimmäisen haastavia tilanteita sotilasarvoon tai ikään katsomatta. Varsinkin johtajat joutuvat punnitsemaan tarkkaan omien päätöksiensä seurauksia. Esimerkiksi: tehtävänäsi on ottaa tuo tienhaara haltuun, vaikka tiedät, että tämä tehtävä tulee viemään monen alaisesi hengen. Suoritatko sinulle uskotun tehtävän loppuun, ja toivot että mahdollisimman moni alaisistasi säilyy hengissä vai jotain muuta? Jokaisen johtajan on kyettävä tekemään tämän kaltaisia päätöksiä. ”Sotilaan eettiselle toimintakyvylle luonteenomaista on, että pelkkä eettisten ongelmatilanteiden pohdinta ei riitä, vaan on kyettävä tekemään päätös, vaikka se olisi epämiellyttäväkin” (Mikkonen 2008, 96). Sotilasjohtajan on kyettävä tekemään päätöksiä omaa johdettavaa joukkoaan koski-

en. Täysin oikeaa ratkaisua on lähes mahdotonta etukäteen tietää ja on normaalia, että ratkaisuvaihtoehdot eivät ole kaikille tilanteeseen liittyville osapuolille tai tekijöille edullisia. Johtajalta myös usein vaaditaan nopeaa päätöstä vaikka tilanteet olisivatkin sekavia, mikä lisää päätöksenteon vaikeutta entisestään. (Mikkonen 2008, 24.)

Sotilaan itsemääräämisoikeutta rajoittaa jo itsessään sotilasorganisaatiossa toimiminen, mutta myös sotilaan eettinen toimintakyky vaatii ja rajoittaa yksilön toimintaa. Toisaalta eettisestä toimintakyvystä on hankala puhua, jos yksilö ei voi tehdä häntä itseään koskevia päätöksiä. (Mikkonen 2008, 92.)

Sotilaan eettinen toimintakyky muotoutuu prosessiksi, joka koostuu havainnoista, tilanteen arvioinnista, päätöksenteosta ja sen toimeenpanosta sekä vastuun ottamista omista toimista. Edellä mainitut tekijät vaikuttavat tiiviisti toinen toisiinsa ja pääsääntöisesti ne toteutuvat luetellussa järjestyksessä. Sotilasjohtajan päätöksenteko perustuu aina johonkin, useasti vanhoihin hyviksi koettuihin päätöksiin. Näin ollen eettinen toimintakyky on myös ympäristön lisäksi sidoksissa aikaan ja historiaan. Päätöksenteko ja sen toimeenpano ja siitä johtuva toiminta ovat jatkuvia prosesseja, joten eettisen toimintakyvyn vaiheet muodostavat eräänlaisen jatkuvan kehän. (Mikkonen 2008, 95.)

### 3.2 Palautuminen

Palautumisesta tulee monelle ensimmäisenä mieleen fyysisen suorituksen jälkeinen palautuminen, esimerkiksi jalkapallo-ottelun jälkeinen loppuverryttely, jolla aikaansaadaan välitön palautuminen lihaksiin. Sotilaille annettavat tehtävät ovat ennen kaikkea fyysisesti raskaita, mutta myös henkinen rasitus on huomattavaa. Suorituksista raskaan tekevät painavat varusteet, tilanteiden sekavuus, unen puute, vihollisen toiminta, ympäristö ja säätila sekä ravinnon puute. Erityisesti unen puute aiheuttaa henkilössä sekavuutta ja ärtyneisyyttä. Johtajalla tämä voi ilmetä päätöksenteon vaikeutumisena, kun hän ei enää kykene ajattelemaan loogisesti. Tästä syystä on jokaisen taistelijan, etenkin johtajan kiinnitettävä huomiota ja jopa valvottava sitä, että kaikki hänen alaisensa saavat mahdollisuuden uneen ja lepoon etenkin kenttäolosuhteissa (Alavillamo 1999, 43). Joukon johtajan täytyy myös huolehtia omasta mahdollisuudesta uneen ja lepoon, jotta joukolla on toimintakykyinen johtaja.



Unen saanti ja riittävä lepo on henkilön toimintakyvylle äärimmäisen tärkeää. Terve ihminen kykenee toimimaan ilman unta muutamia vuorokausia, mutta se johtaa kuitenkin huomattavan nopeasti toimintakyvyn alenemiseen ja jopa romahtamiseen. (Alavillamo 1999, 43.) Kuten edellä todetaan, on levon saanti turvattava rasituksen alusta alkaen. Näin ollen sotilasjoukon johtajalla, ja erityisesti ryhmänjohtajalla, on erittäin tärkeä tehtävä oman ryhmänsä toimintakyvyn ylläpidossa. Ryhmänjohtajan tehtävänä on laatia oman ryhmänsä vartiovuorolistat, jotka säätelevät kaikkien ryhmän jäsenten lepoa ja näin ollen palautumista.

Ryhmänjohtajan ensisijainen tehtävä on kirjaimellisesti johtaa ryhmänsä toimintaa. Ryhmänjohtajan on kyettävä johtamaan joukkoaan siten, että ryhmä säilyttää suorituskäytönsä kaikissa tilanteissa. Suorituskäytön ylläpitoon ryhmänjohtaja voi helposti vaikuttaa säätelemällä alaisensa lepoaika siten, että kaikki saisivat mahdollisuuden fyysiselle ja psyykkiselle palautumiselle.

Valtanen puhuu stressistä, sen kokemisesta ja siitä, miten johtaja voi siihen vaikuttaa. Valtanen (2013, 27) mukaan johtajan toimenpitein kyetään vaikuttamaan siihen, miten hänen johdettavansa kokevat stressin ja näiden toimenpiteiden tarkoituksena on vähentää stressin vaikutuksia niin yksittäisessä henkilössä kuin koko joukossa. Toimenpiteitä jotka vähentävät stressiä ovat esimerkiksi ryhmähengen kasvattaminen ja realistinen koulutus. Hyvä ryhmähengi auttaa yksittäisiä sotilaita kokemaan tilanteita, joissa he tuntevat olevansa pelkän sattuman varassa tai olevansa yksinkertaisesti avuttomia vallitsevan tilanteen suhteen. Kova ja realistinen koulutus valmistaa joukkoa tilanteisiin, jotka ovat raskaita niin fyysisesti kuin psyykkisestikin. Tämän kaltaisia tilanteita ovat esimerkiksi kiivaat ja pitkäkestoiset taistelutilanteet, sekä altistuminen epäsuoralle tulelle ahtaissa bunkkereissa tai raunioissa. Kova ja realistinen koulutus sekä hyvä ryhmähengi, ovat asioita joihin johtaja kykenee vaikuttamaan. Näillä on suora vaikutus joukon taistelustressin kokemiseen. (US Army Combat and Operational Stress Control Manual for Leaders and Soldiers 2009, 21.)

Ryhmäkiinteys ja toimiva yhteistyö joukossa rakentuu vain, jos johdettavien ja johtajan välillä vallitsee keskinäinen kunnioitus, luottamus, usko ja ymmärrys toisen tekemiseen (Valtanen 2013, 27). Taistelustressin negatiivisten vaikutusten ehkäisemiseksi johtaja voi vaikuttaa muun muassa joukkonsa tilannetietoisuuteen ja tehtävien tasapuolisuuteen. Johtajan pitämät debriefing-tilaisuudet sekä suremisen, kuolemanpelon ja kehon erilaisten reaktioiden hyväksyttäväksi tekeminen auttavat ehkäisemään taistelustressiä ja palautumaan siitä. (US Army Combat and Operational Stress Control Manual for Leaders and Soldiers 2009, 22-23.)

### 3.3 Jaksaminen

Jaksamista voidaan tutkia niin fyysisestä, psyykkisestä, sosiaalisesta kuin eettisestäkin näkökulmasta. Tutkijan mielestä psyykkinen jaksaminen on esimerkiksi stressinsietokykyä ja paineensietokykyä. Psyykkistä jaksamista voisi kuvailla kyvyksi suoriutua tehtävästä ja tilanteesta, joka on sekava, stressaava ja kaikin puolin epämiellyttävä. Psyykkistä jaksamista edellytetään myös tilanteen laukeamisen jälkeen, kun henkilölle selviää mitä on oikeasti tapahtunut ja mitä on tehty. Joissakin tapauksissa, jos tilanne on ollut äärimmäisen rasittava niin henkisesti kuin fyysisestikin, saattaa tapahtumat palata mieleen yhä uudelleen ja uudelleen. Varsinkin sotaveteraaneillamme tämänkaltaiset tapahtumat saattavat tulla yhä uudelleen ja uudelleen mieleen, koska koetut tilanteet ovat olleet niin järkyttäviä. Sosiaalisen jaksamisen tutkija ymmärtää henkilön motivaatioksi toimia omassa ryhmässään sen etujen mukaisesti, ryhmäpaineen siedon ja normaalin sosiaalisen kanssakäymisen, vaikka tilanne olisikin kireä.

Jaksamiseen vaikuttaa suorituksen kuormittavuus sekä suorituksen jälkeinen mahdollisuus lepoon. Alavillamon (1999, 43) mukaan hyvin toteutettu fyysinen palautuminen edesauttaa myös palautumaan psyykkisesti, kun aivot saavat levätä rauhassa. Lyhytkin lepotauko luo edellytykset palautumiselle, koska kehon kreatiiniinifosfaattivarastot korvautuvat yleensä muutamassa kymmenessä sekunnissa. Tämä luo edellytykset lukuisille nopeille siirtymisille päivän aikana. Toimintakykyisyyden takaamiseksi on riittävä lepo äärimmäisen tärkeää. Yksittäisen henkilön jaksamisen kannalta hyvä ja tehokas palautuminen ovat ensisijaisen tärkeitä. (Alavillamo 1999, 43.)

Valtanen kertoo tutkimuksessaan psyykkisestä kuormittavuudesta ja siihen liittyvistä tekijöistä. Valtasen (2013, 27) mukaan fyysinen ja psyykkinen rasitus voivat kohdistua sotilaaseen, arvoon tai asemaan katsomatta. Psyykkistä rasitusta aiheuttavat esimerkiksi fyysinen kuormitus, levon puute, sairastelu, tekemättömyys, stressi, tehtävät ja niiden vaatimukset sekä ihmissuhteet ja ympäristö, Valtanen (2013, 27) jatkaa.

Valtanen pohtii tutkimuksessaan psyykkistä kuormitusta ja sen säätelyä. Sotilasjohtajan pitäisi pyrkiä säännöstelemään alaistensa rasitusta, jotta koko joukon suorituskyky kyetään ylläpitämään. Tämä johtuu siitä, että liian alhainen tai liian korkea psyykkinen rasitus aiheuttavat sotilaassa toimintakyvyn heikkenemistä, ja lopulta joukon suorituskyvyn laskua. Psyykkisen kuormittavuuden säätelyn tekee vaikeaksi kaksi asiaa: 1. Myös johtaja on saman psyykkisen rasituksen alaisena kuin hänen alaisensakin. 2. Taistelijoiden väliset yksilölliset eroavaisuudet

kestävyydessä ja jaksamisessa. Sotilasjoukon suorituskyvyn kannalta on tärkeää, että johtaja ei kuormita alaisiaan liikaa taistelukentän olosuhteissa. (Valtanen 2013, 27.) Sotilasjoukon jaksamisen edellytyksenä on, että johtaja tiedostaa psyykkisen kuormituksen määrän, jonka vaikutuksen piirissä hänen alaisensa ovat, ja sen miten hän kykenee vaikuttamaan ja säätelemään sitä.

## 4 TULOKSET

Tässä kappaleessa käsitellään tutkimuksessa tuotettua aineistoa, sekä siitä saatuja tuloksia. Aineiston analysointiin tutkija valitsi käytettäväksi sisällönanalyysin menetelmän. Sisällönanalyysi on tekstianalyysiä ja sen pyrkimyksenä on saada tutkimuksen kohteena olevasta ilmiöstä kuvaus mahdollisimman tiivistetyssä ja yleisessä muodossa. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 103–104.)

Tutkimuksessa vastauksien tarkastelu on jaettu kahteen osaan. Ensimmäisessä osassa tarkastellaan kyselyn suljettuja kysymyksiä, joista pyritään löytämään yhtäläisyyksiä tai huomattavia eriäväisyyksiä. Toiseksi tarkastellaan vastauksia avoimiin kysymyksiin. Suljettujen ja avointen kysymysten vastauksia tarkasteltaessa saadaan muodostettua vastaukset tutkimuskysymyksiin.

Ainoastaan yksi vastaaja oli sotilasarvoltaan korpraali, muiden sotilasarvo oli tykkimies. Koska kyselyyn vastattiin nimettömänä, on tutkija numeroinut vastaajat numeroarvoin 1–12.

### 4.1 Suljetut kysymykset

Taulukko 1

Kysymys 1.

	Hyvin kevyt	Kevyt	Kohtalaisen raskas	Raskas	Hyvin raskas
1. Kuinka raskaaksi koit harjoituksen psyykkisen rasituksen? (ympyröi mielestäsi sopivin vaihtoehto)	2	5	4	1	0

Ensimmäiseen kysymykseen vastaukset vaihtelivat hyvin kevyestä raskaaseen. Kuitenkin suurin osa vastaajista oli sitä mieltä, että harjoitus oli psyykkiseltä rasitukseltaan kevyt. Huomiotavaa on, että vastaaja 4, koki harjoituksen psyykkisen rasituksen raskaaksi. Vastaajien 1 ja 2 mielestä harjoitus oli hyvin kevyt psyykkiseltä rasitukselta.

## Taulukko 2

## Kysymys 2.

	En kertaakaan	Vain vähän	Muutaman kerran	Useasti	Koko ajan
2. Kuinka usein koit hermostuneisuutta harjoituksen aikana?	1	6	4	1	0

Ainoastaan vastaaja 4 koki hermostuneisuutta useasti harjoituksen aikana. Vastaavasti vastaaja 3 ei kokenut hermostuneisuutta kertaakaan harjoituksessa. Enemmistö vastaajista koki vain vähän tai muutaman kerran hermostuneisuutta harjoituksen aikana.

## Taulukko 3

## Kysymykset 3–4.

	Hyvin vähän	Vain vähän	Jonkin verran	Paljon	Todella paljon
3. Vaikuttiko lepo (sen määrä ja laatu) hermostuneisuuteesi?	1	1	4	3	3
4. Sosiaaliset tilanteet vaikeuttivat lepoon pääsyä (teltassa jutteleminen ym.)	4	5	1	2	0

Kolmannessa kysymyksessä vastaajat kokivat selvästi, että lepo vaikutti paljon henkilön hermostuneisuuteen. Ainoastaan vastaajat 3 ja 7 kokivat, että lepo vaikutti hyvin vähän ja vähän hermostuneisuuteen.

Neljännessä kysymyksessä tutkija pyrki selvittämään miten sosiaaliset tilanteet vaikeuttivat lepoon pääsyä, kun päivän tehtävät oli tehty. Yhdeksän vastaajista koki, että sosiaaliset tilanteet vaikeuttivat lepoon pääsyä hyvin vähän tai vähän. Vastaajien 9 ja 10 mielestä sosiaaliset tilanteet vaikeuttivat paljon lepoon pääsyä. Vastaajan 9 mielestä lepo vaikutti hermostuneisuuteen paljon ja vastaajan 10 mielestä lepo vaikutti todella paljon hermostuneisuuteen.

Ensimmäisessä alatutkimuskysymyksessä etsitään niitä konkreettisia keinoja, millä tulenjohtoaliupseeri voi vaikuttaa alaistensa palautumiseen ja jaksamiseen. Kolmannen ja neljännen kysymyksen vastauksista voidaan todeta, että levon sääteleminen ja siitä huolehtiminen on yksi konkreettinen keino. Tämä johtuu siitä, että levon määrän ja laadun koettiin vaikuttavan hermostuneisuuteen.

Taulukko 4

Kysymykset 5–10.

	Täysin eri mieltä	Osittain eri mieltä	En osaa sanoa	Osittain sa- maa mieltä	Täysin samaa mieltä
5. Ryhmänjohtaja toimi hyvän johtajan esimerkkinä.	0	0	1	4	7
6. Ryhmänjohtaja jakoi vartiovuorot tasaisesti.	0	0	0	2	10
7. Tilanteisiin, joissa toisten lepo- mahdollisuutta häiriköitiin, puututtiin ryhmänjohtajan toimesta.	0	1	5	1	5
8. Ryhmänjohtaja piti teidät tilanteen tasalla tapahtumista (mitä on tapah- tunut ja mitä tulee tapahtumaan).	0	0	0	6	6
9. Ryhmänjohtaja huolehti teidän fyysisestä kunnosta (johdettua venyt- telyä, lenkkiä ym.).	1	3	1	5	2
10. Ryhmänjohtaja piti huolen siitä, että saitte riittävästi ravintoa.	0	2	1	3	6

Kysymyksillä 5–10 tutkija halusi mitata ryhmänjohtajien johtamistaitoja sekä niitä vuorovai-  
kutustaitoja, joilla on suora vaikutus psyykkiseen ja sosiaaliseen palautumiseen ja jaksami-  
seen. Viidennessä kysymyksessä vastaajat kokivat ryhmänjohtajan toimineen hyvän johtajan  
esimerkkinä. Vastaajat olivat yksimielisiä siitä, että ryhmänjohtaja jakoi vartiovuorot tasaises-  
ti. Seitsemännessä kysymyksessä vastaajista puolet oli sitä mieltä, että ryhmänjohtaja puuttui  
häiriköintiin, viisi vastaajaa ei osannut sanoa mielipidettään ja vastaaja 8 koki olevansa osit-  
tain eri mieltä asiasta. Kysymyksessä kahdeksan, puolet vastaajista oli osittain samaa mieltä ja  
puolet oli täysin samaa mieltä. Yhdeksännessä kysymyksessä yli puolet vastaajista koki, että  
ryhmänjohtaja piti huolta heidän fyysisestä kunnosta. Kuitenkin kolme vastaajaa oli osittain  
eri mieltä ja vastaaja 8 oli täysin eri mieltä asiasta. Vaikka ryhmänjohtajalla on rajoitetut re-  
surssit huolehtia alaistensa riittävästä ravinnon saannista, niin puolet vastanneista oli sitä  
mieltä, että ryhmänjohtaja piti huolen riittävästä ravinnon saannista. Vastaaja 2 oli ainoana  
vastaajana osittain eri mieltä asiasta. Yksi vastaaja ei osannut sanoa mielipidettään ja loput  
kolme vastaajaa oli osittain samaa mieltä siitä, että ryhmänjohtaja piti huolen riittävästä ravin-  
non saannista.

Kysymyksistä kuusi, seitsemän, kahdeksan sekä kymmenen saadaan vastauksia ensimmäiseen  
alatutkimuskysymykseen. Näiden vastausten perusteella voidaan todeta, että tulenjohtoaliup-  
seeri kykenee vaikuttamaan palautumiseen ja jaksamiseen puuttumalla lepomahdollisuuksien  
häiriköintiin, jakamalla vartiovuorot tasaisesti, ylläpitämällä tilannetietoisuutta ja varmista-  
malla riittävä ravinnon saanti. Toiseen alatutkimuskysymykseen saadaan niin ikään vastauksia  
kysymyksistä kuusi, seitsemän, yhdeksän ja kymmenen. Alaisen näkökulmasta katsottuna var-  
tiovuorojen tasainen jakaminen, lepomahdollisuuksien häiriköintiin puuttuminen, fyysisestä  
kunnosta ja ravinnon saannista huolehtiminen on tulenjohtoaliupseerin johtamistoimintaa.

## Taulukko 5

### Kysymys 11.

	Ei kertaakaan	Muutamia kertoja	Päivittäin
11. Keskustelitteko päivän tapahtumista ryhmän- johtajan JOHDOLLA palveluksen päätyttyä?	0	10	2

Tähän kysymykseen kukaan vastaajista ei antanut numeroarvoa 1, eli kaikki olivat harjoituksen aikana keskustelleet päivän tapahtumista ryhmänjohtajan johdolla. Päivittäistä keskustelua ryhmänjohtajan johdolla olivat käyneet vastaajat 5 ja 11. Loput kymmenen vastaajaa olivat keskustelleet muutamia kertoja päivän tapahtumista ryhmänjohtajan johdolla.

## 4.2 Avoimet kysymykset

### 1. Mitä toimenpiteitä ryhmänjohtaja teki, jotta palautuisitte päivän rasituksesta?

Jokaisessa vastauksessa tähän kysymykseen ilmeni ryhmänjohtajan antama mahdollisuus lepoon. Nämä mahdollisuudet muodostuivat kolmesta eri syystä: 1. Päivän loput tehtävät suoritettiin mahdollisimman tehokkaasti, jotta aikaa lepoon jäisi enemmän: *”Hän niputti päivän loput hommat samaan, jottei lepo keskeytyisi turhaan”* (Vastaaja 6). 2. Vartiovuorot jaettiin tasaisesti, jotta kaikilla olisi mahdollisuus lepoon ja 3. Ryhmänjohtaja otti myös itse vartiovuoroja: *”Jakoi kipinävuorot tasaisesti ja otti itsekin kipinävuoron jotta miehistölle jäisi enemmän lepoaikaa”* (Vastaaja 11).

Kolme vastaajaa koki myös palautumista edistäväksi tekijäksi ryhmänjohtajan huolehtimisen alaistensa riittävästä ravinnon ja nesteen saannista: *”Huolehti aina välillä, että ryhmä saa riittävästi ravintoa ja lepoa”* (Vastaaja 1). Vastaajien 4 ja 5 mielestä johdettu lihashuolto ja taisteluvälinevarustuksen keventäminen aika ajoin edesauttoi päivän rasituksesta palautumista: *”Erilaisia venyttelyjä. Lepoa ja vähän löysempää tahtia jos suoritus oli ollut todella raskas”* (Vastaaja 4). Ryhmänjohtajan johdolla keskustelu ja palautteen antaminen päivän tapahtumista ilmeni kolmen vastaajan vastauksista positiivisena asiana palautumisen kannalta: *”Ryhmänjohtaja käski keventää, juoda, syödä ja levätä. Käsittelimme myös päivän tehtäviä ja annoimme positiivisia palautteita toisille. Yritimme miettiä yhdessä miten tehtävistä olisi voinut suoriutua nopeammin”* (Vastaaja 5).

Ensimmäiseen alatutkimuskysymykseen saadaan vastauksia suoraan kahdesta ensimmäisestä avoimesta kysymyksestä, joissa vastaajilta kysytään suoraan, miten tulenjohtoaliupseeri on vaikuttanut alaistensa palautumiseen ja jaksamiseen. Ryhmänjohtaja edesauttoi alaistensa palautumista ja jaksamista maksimoimalla heidän lepoaikansa yhdistelemällä tehtäviä, jakamalla vartiovuorot tasaisesti ja ottamalla itse kipinävuoron. Ravinnon ja nesteen saannista huolehtiminen, sekä johdetun lihashuollon järjestäminen koettiin palautumista edistäväksi tekijäksi.



Palautumista edisti myös niin kutsuttujen debriefing-tilaisuuksien pitäminen, joissa keskustellaan ja puretaan päivän tärkeimmät tapahtumat ryhmänjohtajan johdolla.

## 2. Mitä toimenpiteitä ryhmänjohtaja teki, jotta jaksaisitte paremmin?

Toiseen kysymykseen erilaisia vastauksia löytyi seitsemän kappaletta. Neljä vastaajaa koki ryhmänjohtajan antaman mahdollisuuden lepoon jaksamista edistäväksi tekijäksi: *”Piti itse myös kipinää. Antoi tehtävän jälkeen lepoa, jos se oli suoritettu hyvin”* (Vastaaja 8). Niin ikään neljästä vastauksesta kävi ilmi motivoinnin ja kannustamisen merkitys jaksamisessa. Kahden vastaajan mielestä ryhmähengen kohottaminen oli jaksamista edistävä tekijä, ja motivointi sekä kannustaminen voidaan mieltää ryhmähengen kohottamiseksi. *”Kannusti toimimaan ja jaksamaan sekä palveluksen aikana että sen päätyttyä”* (Vastaaja 11). Kaksi vastaajaa koki, että fyysisen taakan jakaminen ja ravinnonsaannista huolehtiminen ryhmänjohtajan toimesta edesauttoi jaksamaan. Vastaajat 5 ja 7 pitivät neuvojen antamista ja valmistautumistehtäviä tärkeänä jaksamisen kannalta: *”... ja kertoi etukäteen tulevista tapahtumista, jotta osaisimme valmistautua paremmin”* (Vastaaja 6). Asioista puhuminen ja ”hurtti sotilashuumori” olivat vastaajan 6 mielestä jaksamisen kannalta tärkeitä tekijöitä: *”Psyykkisessä palautumisessa ryhmäjohtaja on pienessä roolissa, totta kai hän pyrkii tsemppaamaan ja kehittämään psyykkistä hyvinvointia, mutta tykkimiesten huumorin käyttö ja puhuminen muustakin kuin sotilaallisista asioista auttoi tässä jaksamisessa paremmin”* (Vastaaja 5).

Toisesta avoimesta kysymyksestä saadaan vastaus siihen, miten tulenjohtoaliupseeri voi vaikuttaa alaistensa jaksamiseen. Vastaajien mukaan jaksamista ja palautumista edesauttoi riittävästä levon saannista huolehtiminen. Muita merkittäviä tekijöitä ryhmänjohtajan kipinävuorojen lisäksi, olivat kannustaminen, tilannetietoisuuden ylläpito, keskustelu kuluneen ja tulevan päivän tapahtumista sekä huumorilla rikastettu keskustelu asioista, jotka eivät suoranaisesti liittyneet sotaharjoitukseen. Ryhmänjohtajalla on tärkeä tehtävä ylläpitää ja kehittää oman joukkonsa ryhmäkiinteyttä. Edellä mainitut kannustaminen sekä rehellinen ja avoin keskustelu ovat juuri oikeita menetelmiä kasvattaa ryhmähenkeä.

## 3. Kerro omin sanoin, mitä toimenpiteitä ryhmänjohtaja olisi voinut/pitänyt tehdä, jotta palautuisitte ja jaksaisitte paremmin.

Kolmasosa vastaajista oli sitä mieltä, että ryhmänjohtajan toiminta on jo loistavaa ja hyvällä tasolla, eikä ryhmänjohtaja olisi voinut tehdä juuri mitään enemmän: *”Ei oikein olisi voinut*

*tehdä paremmin mitään. Ryhmämme sisällä järjestelyt ja muut onnistuvat kyllä*” (Vastaaja 7) ja *”En osaa sanoa, koska ryhmänjohtaja edesauttoi jaksamista tosi paljon*” (Vastaaja 6). Neljän vastaajan mielestä ryhmänjohtaja olisi voinut kysellä enemmän ryhmän jäsenten jaksamista ja fyysistä toimintakykyä: *”Kysellä ryhmän toimintakyvystä ja pitää näin huolta että kaikki pysyvät toimintakykyisinä*” (Vastaaja 11). Vastaajien 4 ja 8 mielestä ryhmänjohtaja olisi voinut kehua ja kannustaa enemmän sekä antaa positiivista palautetta toiminnasta: *”Kertonut enemmän positiivista palautetta*” (Vastaaja 8). Vastaaja 8 oli myös sitä mieltä, että turhanpäiväiset tehtävät olisi voitu jättää vähemmälle. Ryhmänjohtajan läsnäolon koki vastaaja 9 tärkeäksi tekijäksi palautumista ja jaksamista edistävänä tekijänä: *”Olisi voinut olla enemmän meidän kanssa tekemisissä*” (Vastaaja 9).

Viimeisen avoimen kysymyksen tarkoituksena oli saada vastaus toiseen alatutkimuskysymykseen. Toinen alatutkimuskysymys selvittää miten ryhmän jäsenet kokevat, että tulenjohtoaliupseeri johtaa heitä palautumaan ja jaksamaan. Lopputuloksena voidaan todeta, että ainakin osa vastaajista koki tulenjohtoaliupseerin johtavan heitä palautumaan ja jaksamaan, koska kolmasosan mielestä tulenjohtoaliupseeri ei olisi voinut tehdä enää enempää palautumisen ja jaksamisen edistämiseksi. Joidenkin vastaajien mielestä ryhmänjohtaja olisi voinut tehdä vielä enemmän alaistensa eteen muun muassa kyselemällä vointia ja jättämällä turhat tehtävät vähemmälle. On kuitenkin huomioitava, että alaisista tuntuvat ”turhat tehtävät” voivat kuitenkin olla välttämättömiä tehtäviä, jotka on suoritettava tehtävän toteuttamiseksi.

## 5 POHDINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Tutkimuksessa saadut tulokset muodostuvat tutkijan teettämästä kyselystä kolmen tulenjohtoryhmän miehistön jäsenille. Kysely suoritettiin välittömästi viisi päivää kestäneen sotaharjoituksen jälkeen perusyksikön luokkatilassa. Tutkimukseen vastasi 12 henkilöä ja kukin vastaja vastasi kysymyksiin peilaten oman ryhmänjohtajansa toimintaa.

Saatujen tulosten perusteella tutkija kykenee vastaamaan päätutkimuskysymykseen sekä alatutkimuskysymyksiin. Päätutkimuskysymys on: Miten tulenjohtoaliupseeri johtaa alaistensa palautumista ja jaksamista? Päätutkimuskysymyksen rinnalla tutkija käytti kahta alatutkimuskysymystä: 1. Mitä konkreettisia vaikutuskeinoja tulenjohtoaliupseerilla on johtaa alaistensa palautumista ja jaksamista? 2. Kokevatko ryhmän jäsenet, että tulenjohtoaliupseeri johtaa heitä palautumaan ja jaksamaan?

### 5.1 Johtopäätökset

Tutkimuksessa onnistuttiin löytämään vastaukset asetettuihin tutkimuskysymyksiin. Tutkimuksessa tuotetut johtopäätökset muodostetaan tarkastelemalla tutkimuskysymyksiä ja analysoitua aineistoa yhdessä. Päätutkimuskysymykseen saadaan vastaus alatutkimuskysymysten avulla, joten luonnollinen aloitus on alatutkimuskysymyksistä. Ensimmäisestä alatutkimuskysymyksestä saadaan vastaus siihen mitkä ovat olleet niitä ryhmänjohtajan konkreettisia vaikutuskeinoja johtaa palautumista ja jaksamista. Toinen alatutkimuskysymys selvittää, kokevatko ryhmän jäsenet, että tulenjohtoaliupseeri johtaa heidän palautumista ja jaksamista. Näiden kahden alatutkimuskysymyksen yhteenvetona saadaan vastaus päätutkimuskysymykseen.

Tärkeimmät havainnot ensimmäisen alatutkimuskysymykseen saatiin seuraavista vastauksista:

1. Riittävä levon määrä pienentää taistelustressiä ja hermostuneisuutta, mikä auttaa sotilasta palautumaan päivän rasituksesta, sekä jaksamaan paremmin psyykkisesti.
2. Tilannetietoisuuden ylläpito vähentää epätietoisuutta ja valmistaa sotilaita tulevaan tehtävään.
3. Ravinnon ja nesteen saannista huolehtiminen auttaa jaksamaan ja kestäämään pidempiä ja vaativampia fyysisiä suorituksia.

Tärkeimmät havainnot toisesta alatutkimuskysymyksestä tulenjohtoaliupseerin johtamistointaan liittyen ovat:

1. Ryhmänjohtajan huolehtiminen alaistensa fyysisestä kunnosta.
2. Lepomahdollisuuksien häiriköintiin puututtiin.
3. Ryhmänjohtaja auttoi palautumaan ja jaksamaan niin paljon, että alaiset kokivat hänen tekevän jo riittävästi.

Yhdistämällä vastaukset kahdesta alatutkimuskysymyksestä saadaan vastaus päätutkimuskysymykseen. Päätutkimuskysymyksen tarkoituksena oli selvittää miten tulenjohtoaliupseeri vaikuttaa alaistensa palautumiseen ja jaksamiseen. Kuten aiemmin tässä tutkimuksessa on todettu, palautumista ja jaksamista käsiteltiin toimintakyvyn psyykkisen ja sosiaalisen osa-alueen kautta. On siis aiheellista pohtia tämän tutkimuksen johtopäätöksiä psyykkisestä ja sosiaalisesta näkökulmasta.

Johtopäätöksenä tälle tutkimukselle voidaan todeta, että tulenjohtoaliupseeri on tärkeässä osassa omien alaistensa toimintakyvyn säilyttämisessä sekä ryhmänsä suorituskyvyn ylläpidossa. Tulenjohtoaliupseeri vaikuttaa palautumiseen ja jaksamiseen merkittävällä tavalla säätelemällä alaistensa lepoaikaa ja sen estottomuutta. Fyysisestä kunnosta sekä ravinnon ja nesteen saannista huolehtiminen vaikuttavat niin fyysiseen kuin psyykkiseenkin palautumiseen ja jaksamiseen. Tulenjohtoaliupseeri kykenee ehkäisemään alaistensa epätietoisuutta ja sen aiheuttamaa hermostuneisuutta keskustelemalla kuluneen ja tulevan päivän tapahtumista ryhmänsä kanssa.

## 5.2 Tutkimuksen luotettavuus

Luotettavuutta arvioitaessa tulisi tutkimusta käsitellä kokonaisuutena. Tärkeää on että tutkimuksen eri osa tukevat toisiaan ja tutkimus on johdonmukainen. Tutkijan mielenkiinto tutkittavaa aihetta kohtaan, aineiston keruu ja aineiston analysointi ovat tavallisimpia tarkastelun kohteita, luotettavuutta arvioitaessa. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 140-141.) Tutkijan mielenkiinto tutkittavaa aihetta kohtaan on todettu johdannossa, ja aineiston analyysimenetelmää on pohdittu luvuissa 2.2 ja 4.

Tämän tutkimuksen luotettavuutta arvioitaessa tutkija haluaa korostaa kolmea asiaa. Ensiksi on syytä tarkastella tehdyn kyselyn kysymyksiä sekä niiden asettelua. Tutkijan tavoitteena oli muodostaa kysymykset siten, että ne eivät ohjaa vastaajaa vastaamaan kuten tutkija mahdollisesti odottaa tai haluaa, vaan tavoitteena oli, että vastaaja kykenee muodostamaan oman mielipiteensä kyselyn muodostamisissa raameissa. Toiseksi täytyy pohtia vastaajien motivaatiota vastata kyselyyn. Viiden päivän sotaharjoituksen rasittamat ja viikonlopun lomiam odottavat varusmiehet jaksoivat kuitenkin vastata kyselyyn reippaasti, kun sotaharjoituksen tapahtumat olivat vielä kirkkaana mielessä. Olisiko kuitenkin ollut parempi, että vastaajat saavat miettiä sotaharjoituksen tapahtumia viikonlopun yli, ja vastata kyselyyn seuraavalla viikolla? Kolmanneksi täytyy miettiä vastaajien käsitystä kyselystä. Tällä tutkija tarkoittaa sitä, että ymmärsivätkö vain viisi kuukautta varusmiespalveluksessa olleet vastaajat, mitä tarkoitettiin esimerkiksi psyykkisellä palautumisella?

### 5.3 Jatkotutkimustarpeet

Mahdollisten jatkotutkimusten osalta tutkija esittelee kaksi erilaista vaihtoehtoa. Yhtenä vaihtoehtona voitaisiin pohtia palautumista ja jaksamista johtamisen tieteenalan näkökulmasta: mitä valmiuksia Puolustusvoimien johtajakoulutus antaa varusmiesjohtajalle vaikuttaa alaisensa palautumiseen ja jaksamiseen? Toisena vaihtoehtona tutkittaisiin miten ryhmänjohtajan eri vaikutuskeinot palautumiseen ja jaksamiseen vaikuttavat alaiseen konkreettisesti. Tämä saataisiin selville tekemällä ryhmän jäsenille erilaisia fysiologisia mittauksia sotaharjoituksen aikana.

## LÄHTEET

### KIRJALLISUUSLÄHTEET

Alavillamo, J. 1999. Sotilaan toimintakyky. Helsinki: Maanpuolustuskorkeakoulu, Diplomitö.

Eskola, J. & Suoranta, J. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 1998. Tutki ja kirjoita. Tampere: Tammer-Paino Oy.

Holmes, R. 1985. Acts of War. The Behaviour of Men in Battle. Great Britain: Cassel edition.

Keskinen, K., Häkkinen, K. & Kallinen, M. 2004. Kuntotestauksen käsikirja. Tampere: Tammer-Paino Oy.

Leskinen, J. 2011. Rauhanturvaajien psykososiaalinen hyvinvointi. Helsinki: Maanpuolustuskorkeakoulu, Käyttäytymistieteiden laitos, Julkaisusarja 1, Edita Prima Oy.

Mikkonen, R. 2008. Sotilaan eettinen toimintakyky ja päätöksenteko. Helsinki: Maanpuolustuskorkeakoulu, Koulutustaidon laitos, Julkaisusarja 2, n:o 20.

Toiskallio, J., Kalliomaa, M., Halonen, P. & Anttila, J. 2002. Sotilaspedagogiikkaa kouluttajille. Vaasa: Ykkös-Offset Oy.

Toiskallio, J. & Mäkinen, J. 2009. Sotilaspedagogiikka: Sotiluuden ja toimintakyvyn teoriaa ja käytäntöä. Helsinki: Maanpuolustuskorkeakoulu, Johtamisen ja sotilaspedagogiikan laitos, Julkaisusarja 1, n:o 3.

Toiskallio, J. 1998. Sotilaspedagogiikan perusteet. Hämeenlinna: Karisto Oy.

Toiskallio, J. 1998. Toimintakyky sotilaspedagogiikassa. Helsinki: Maanpuolustuskorkeakoulu, Koulutustaidon laitos, Julkaisusarja 2, n:o 4.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2002. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Vantaa: Hansaprint Oy.

Valtanen, N. 2013. Stressin sekä fyysisen ja psyykkisen toimintakyvyn vaikutus johtajaan. Helsinki: Maanpuolustuskorkeakoulu, Johtamisen ja sotilaspedagogiikan laitos, Kandidaatin-tutkielma.

## LUENTOLÄHTEET

Tykistökoulun opetusmateriaali. 2014. Diaesitys tutkijan hallussa.

## MUUT LÄHTEET

<https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tutkimusstrategiat/empirinen-tutkimus> [Viitattu 12.11.2014].

<https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tutkimusstrategiat/tapauksellinen-tutkimus> [Viitattu 12.11.2014].

Department of the Army U.S., Headquarters, 2009. Combat and Operational Stress Control Manual for Leaders and Soldiers. Washington, DC: Headquarters.

[http://www.google.fi/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&sqi=2&ved=0CB4QFjAA&url=http%3A%2F%2Farmypubs.army.mil%2Fdoctrine%2Fdr\\_pubs%2Fdr\\_a%2Fpdf%2Ffm6\\_22x5.pdf&ei=EzXVJ\\_ZKsP\\_ywPzg4HQDw&usg=AFQjCNEfEacmaaaFhYQjGSQ7MJsgl7LA9g&bvm=bv.85464276,d.bGQ](http://www.google.fi/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&sqi=2&ved=0CB4QFjAA&url=http%3A%2F%2Farmypubs.army.mil%2Fdoctrine%2Fdr_pubs%2Fdr_a%2Fpdf%2Ffm6_22x5.pdf&ei=EzXVJ_ZKsP_ywPzg4HQDw&usg=AFQjCNEfEacmaaaFhYQjGSQ7MJsgl7LA9g&bvm=bv.85464276,d.bGQ) [Viitattu 3.2.2015].

## LIITELUETTELO

LIITE 1      Kandidaatintutkielman kyselyn kysymyssarja.



Kandidaatintutkielman kyselyn kysymyssarja.



## MAANPUOLUSTUSKORKEAKOULU KYSELY

KADETTIKOULU, 99. kadettikurssi

Kadetti Sami Räisälä

Niinisalo

28.11.2014

### Arvoisa vastaaja!

Tämä kysely liittyy kadetti Sami Räisälän kandidaatin tutkielmaan.

Tutkielman aiheena on: Miten sotilasjohtaja johtaa palautumista ja jaksamista?

Kyselyn tarkoituksena on selvittää miten ryhmänjohtaja, **(eli tässä tapauksessa tulenjohto-aliupseeri)** johtaa teidän palautumista ja jaksamista. Tarkoituksena on syventyä psyykkiseen ja sosiaaliseen palautumiseen ja jaksamiseen.

Toivon, että panostat erityisesti avoimien kysymyksien vastauksiin!

### Kysely suoritetaan nimettömänä!

Kyselystä saatava aineisto tulee ainoastaan kadetti Räisälän käyttöön, joka vastaa sen säilyttämisestä. Alkuperäistä aineistoa ei anneta muiden osapuolien haltuun.

### KIITOS VASTAUKSISTASI!

Sukupuoli: ( ) mies ( ) nainen

Ikä: \_\_\_\_\_ vuotta

Sotilasarvo: ( ) tykkimies

( ) korpraali

( ) joku muu, mikä? \_\_\_\_\_

### YMPYRÖI MIELESTÄSI SOPIVIN VAIHTOEHTO!

	Hyvin kevyt	Kevyt	Kohtalaisen raskas	Raskas	Hyvin raskas
1. Kuinka raskaaksi koit harjoituksen psyykkisen rasituksen (ympyröi mielestäsi sopivin vaihtoehto)	1	2	3	4	5
	En kertaakaan	Vain vähän	Muutaman kerran	Useasti	Koko ajan
2. Kuinka usein koit hermostuneisuutta harjoituksen aikana?	1	2	3	4	5
	Hyvin vähän	Vain vähän	Jonkin verran	Paljon	Todella paljon
3. Vaikuttiko lepo (sen määrä ja laatu) hermostuneisuuteesi?	1	2	3	4	5
4. Sosiaaliset tilanteet vaikeuttivat lepoon pääsyä (teltassa jutteleminen ym.)	1	2	3	4	5
	Täysin eri mieltä	Osittain eri mieltä	En osaa sanoa	Osittain samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
5. Ryhmänjohtaja toimi hyvän johtajan esimerkkinä	1	2	3	4	5
6. Ryhmänjohtaja jakoi vartiovuorot tasaisesti	1	2	3	4	5
7. Tilanteisiin, joissa toisten lepomahdollisuutta häiriköitiin, puututtiin ryhmänjohtajan toimesta.	1	2	3	4	5
8. Ryhmänjohtaja piti teidät tilanteen tasalla tapahtumista (mitä on tapahtunut ja mitä tulee tapahtumaan).	1	2	3	4	5
9. Ryhmänjohtaja huolehti teidän fyysisestä kunnosta (johdettua venyttelyä, lenkkiä ym.)	1	2	3	4	5
10. Ryhmänjohtaja piti huolen siitä, että saitte riittävästi ravintoa.	1	2	3	4	5
	Ei kertaakaan	Mutamia kertoja	Päivittäin		
Keskustelitteko päivän tapahtumista ryhmänjohtajan <b>JOHDOLLA</b> palveluksen päätyttyä?	1	2	3		

## KIRJOITA SELKEÄLLÄ JA YMMÄRRETTÄVÄLLÄ KÄSIALALLA!

1. Mitä toimenpiteitä ryhmänjohtaja teki, jotta palautuisitte päivän rasituksesta?

This image shows a blank sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and extend across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

2. Mitä toimenpiteitä ryhmänjohtaja teki, jotta jaksaisitte paremmin?

[illegible]

3. Kerro omin sanoin, mitä toimenpiteitä ryhmänjohtaja **olisi voinut/pitänyt** tehdä, jotta palautuisitte ja jaksaisitte paremmin psyykkisesti.

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**KIITOS VASTAUKSISTASI!**